

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT LBUM MITSUBISHI MOTORS
KOTABUMI LAMPUNG UTARA**

Skripsi

Oleh

Okta Liniya Sakina



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LBUM MITSUBISHI MOTORS KOTABUMI LAMPUNG UTARA

Oleh
Okta Liniya Sakina

Perkembangan dunia bisnis yang semakin berkembang, membuat perusahaan dituntut untuk melakukan tindakan-tindakan yang membuat mereka dapat bertahan di era globalisasi seperti ini. Perkembangan yang semakin maju membuat karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan harus bisa mengelola *locus of control* dan stres kerja yang baik. Karyawan perlu mengelola keyakinan mereka atas kemampuan yang mereka miliki untuk memperoleh sesuatu yang mereka inginkan baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Karyawan dengan stres yang tinggi perlu mendapatkan dukungan baik dari rekan kerja maupun dari atasan agar karyawan dapat mengelola stres kerja dan membuat kinerja mereka meningkat. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT LBUM Mitsubshi Motors Cabang Kotabumi Lampung Utara. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 88 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan SPSS 18.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Saran bagi karyawan sebaiknya dapat meningkatkan percaya diri mereka agar dapat meningkatkan keyakinan akan kemampuan mereka, serta karyawan dapat menekan tingkat stres mereka sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan

Kata Kunci : *Locus Of Control*, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT LBUM MITSUBISHI MOTORS KOTABUMI NORTH LAMPUNG

**By
Okta Liniya Sakina**

The development of the business world that is increasingly developing, making companies are required to take actions that make them able to survive in an era of globalization like this. More and more advanced developments make employees who work in a company must be able to manage locus of control and good job stress. Employees need to manage their belief in their ability to get what they want both now and in the future. Employees with high stress need to get support from colleagues and superiors so that employees can manage work stress and make their performance improve. The purpose of this study was to determine the effect of Locus of Control and Job Stress on employee performance at PT LBUM Mitsubshi Motors, North Lampung Branch Kotabumi. The number of respondents in this study was 88 people. The data collection method uses a questionnaire with a Likert scale. The analytical tool used is multiple linear regression analysis with SPSS 18.

The results of this study support the hypothesis proposed, namely locus of control has a positive and significant effect on employee performance and work stress has a negative effect on employee performance. Suggestions for employees should be able to increase their confidence in order to increase confidence in their abilities, and employees can reduce their stress levels so that it can improve employee performance in the company

Keywords: Locus of Control, Job Stress, and Employee Performance

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT LBUM MITSUBISHI MOTORS
KOTABUMI LAMPUNG UTARA**

Oleh

Okta Liniya Sakina

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2019

Judul Skripsi : **PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LBUM MITSUBISHI MOTORS KOTABUMI LAMPUNG UTARA**

Nama Mahasiswa : **Okta Liniya Sakina**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1411011097**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis**



Dr Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP 19701106 199802 2 001

Lis Andriani, S.E., M.Si.
NIP 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

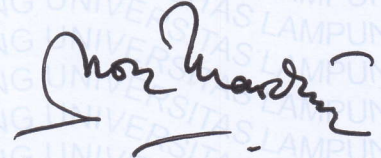
Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

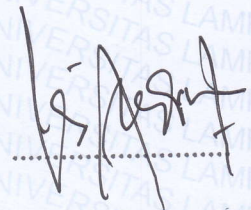
Ketua

: **Dr Nova Mardiana, S.E., M.M.**



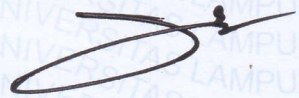
Sekretaris

: **Lis Andriani, S.E., M.Si.**



Penguji Utama

: **Yuningsih, S.E., M.M.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 16 Oktober 2019

LEMBAR PERNYATAAN MAHASISWA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Okta Liniya Sakina**

NPM : **1411011097**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LBUM Mitsubshi Motors Cabang Kotabumi Lampung Utara" adalah benar hasil karya sendiri. Skripsi ini tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain atau mengakui hasil pemikiran orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri dengan tidak menyebutkan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 27 September 2019

Yang membuat pernyataan



Okta Liniya Sakina
NPM. 1411011097

RIWAYAT HIDUP

Penulis merupakan putri dari Bapak Mursalin dan Ibu Yayah Sofiyah. Penulis dilahirkan di Cianjur, Jawa Barat pada tanggal 06 Oktober 1996, yang merupakan anak pertama dari tiga bersaudara.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis, yaitu Taman Kanak-kanak Darma Wanita Desa Jembatan, Sekolah Dasar Negeri 1 Desa Jembatan, Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 1 Desa Jembatan, Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Kotabumi.

Pada tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Kemitraan. Pada periode Agustus 2017, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sidomulyo, Kecamatan Sumber Rejo, Tanggamus.

PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya Allah SWT

Sembah sujud serta puji dan syukurku pada-Mu Allah SWT. Terima kasih taburan cinta, kasih sayang, rahmat dan hidayat-Mu telah memberikan aku kekuatan, kesehatan, semangat pantang menyerah dan memberkatiku dengan ilmu pengetahuan. Engkau berikan secercah cahaya terang serta kemudahan hingga akhirnya tugas akhir ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu aku limpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Aku persembahkan skripsi ini untuk orang tercinta dan tersayang atas kasihnya yang berlimpah.

Untuk Kedua Orang Tuaku, Bapak Mursalin dan Ibu Yayah Sofiyah Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusyuk selain do'a yang terucap dari kedua orang tua. Terima kasih atas segala do'a, dukungan dan pengorbanan yang telah engkau berikan. Terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk bapak dan ibu tercinta.

Tersayang dan Terkasih Adik adikku

Untuk Adik adikku, terima kasih atas doa dan bantuan serta motivasi kalian selama ini hanya karya ini yang dapat aku persembahkan. Maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya, tapi aku akan selalu Menjadi yang terbaik untuk kalian semua.

Almamater

Manajemen-Universitas Lampung

MOTTO

“Ketika kamu menyukai dan bersyukur atas apa yang kamu miliki, maka kamu akan memiliki semua yang kamu inginkan”

(Okta Liniya Sakina)

“Ya ayyuhallazina amanusta ‘inu bis-sabri was-salah, innallaha ma ‘as-sabirin.”

(Al-Baqarah:153)

“La yukallifullahu nafsan illa wus ‘aha.”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“laa yudrakul- ‘ilmu illaa bish-shabri ‘aladh-dhurri”

(Imam Syafi ‘i R.A)

“Life is not easy. But Impossible is nothing”

(Diana Ekasari)

SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas kebesaran, mukjizat, rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LBUM Mitsubshi Motors Cabang Kotabumi Lampung Utara.”**

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing dan menjadi sosok ibu yang telah membimbing dengan sabar, penuh pengertian dan memberikan pengarahan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
4. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan ide, motivasi, tenaga, waktu, gagasan, saran serta sumbangan pemikiran dalam penulisan skripsi ini.
Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku penguji utama dan dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan, komentar dan bimbingan yang membangun dalam penulisan skripsi ini dan telah membimbing dan memberikan arahan selama proses perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan ilmu dan membagikan pengalamannya selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
6. Kepada seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu kelancaran pada proses penyusunan skripsi.

7. Teristimewa dan terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta, Ayah Mursalin dan Mama Yayah Sofiyah, terima kasih atas segala kasih sayang, pengorbanan yang tiada lelah dan selalu mendoakan penulis, memberikan sarana dan prasarana untuk menunjang perkuliahan, serta selalu memberi semangat, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Teristimewa adik-adikku Muhammad Hasan Al-Fikri dan Muhammad Fahri Al-Basith terimakasih atas kasih sayang, semangat dan kebersamaan selama ini sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Teristimewa pula kepada keluarga besarku cucung Bassaludin Bushan dan cucung Alm Samsudin, yang telah memberikan do'a, motivasi, dan masukan-masukan agar penulis dapat menyelesaikan kuliah di Universitas Lampung.
10. Teman-teman Tercintaku, Diana Ekasari, S.E., Diah Ayu Ratna Sari, S.E., Ratih Meilia Sari, S.Pd., Vivitria Ulandari A.Md. terimakasih sudah memberi dukungan dan membantuku selama ini.
11. Terimakasih keluarga besar Manajemen 2014 motivasi, pengalaman dan kebersamaan selama proses perkuliahan ini.
12. Semua pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, namun ada harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya dalam upaya perkembangan penelitian terutama Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bandar Lampung, 27 September 2019

Penulis,

Okta Liniya Sakina

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. <i>Locus Of Control</i>	14
1. Pengertian <i>locus of control</i>	14
2. Konsep dasar <i>locus of control</i>	16
3. Dimensi <i>locus of control</i>	16
4. Karakteristik <i>locus of control</i>	17
B. Stress Kerja.....	18
1. Pengertian stres kerja	18
2. Faktor penyebab stres kerja	19
3. Pengendalian stres kerja.....	20
4. Dimensi stres kerja.....	20
C. Kinerja	21
1. Pengertian Kinerja	21
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja.....	22
3. Penilaian kinerja.....	23
4. Tujuan penilaian kinerja	23
5. Indikator kinerja	23
D. Penelitian Terdahulu	26
E. Rerangka Penelitian	28
F. Hipotesis	31

III. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian.....	32
B. Jenis Penelitian	32
C. Populasi	32
D. Sumber Data	33
1. Data Primer	33
2. Data Sekunder.....	33
E. Definisi Operasional	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
1. Kuesioner	35
2. Wawancara.....	36
3. Observasi.....	36
4. Studi Kepustakaan	37
G. Uji Instrumen Penelitian	37
1. Uji Validitas	37
2. Uji Reliabilitas	38
3. Uji Normalitas.....	38
H. Alat Analisis Data	39
I. Pengujian Hipotesis	39
J. Uji t Parsial	40

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Distribusi Kuesioner	42
B. Karakteristik Responden	42
1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	43
2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Usia	43
3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
C. Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reliabilitas	46
3. Uji Normalitas	49
D. Hasil Penelitian	50
1. Deskripsi Hasil Penelitian	50
2. Analisis Kuantitatif	67
3. Uji Hipotesis	68
4. Pembahasan	70
1. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan	70
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	73

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan	77
B. Saran	77
C. Keterbatasan Penelitian	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan PT LBUM Kotabumi	7
1.2 Penilaian Kinerja PT LBUM Kotabumi	8
1.3 Tingkat Pendidikan Karyawan PT LBUM Kotabumi.....	9
1.4 Turn Over Karyawan PT LBUM Kotabumi	11
1.5 Target Penjualan Karyawan PT LBUM Kotabumi	11
2.1 Penelitian Terdahulu	26
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran variabel penelitian	34
4.1 Distribusi kuesioner Penelitian	41
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
4.5 Hasil Uji Validitas KMO MSA untuk Variabel <i>Locus Of Control</i> , dan Kinerja	45
4.6 Koefisien Nilai R <i>Cronbach's Alpha</i>	47
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	47
4.8 Uji Normalitas	49
4.9 Persentase Jawaban Responden Tentang Internality	50
4.10 Persentase Jawaban Responden Tentang PowerFul Others	52
4.11 Persentase Jawaban Responden Tentang Chance	53
4.12 Persentase Jawaban Responden Tentang Tuntutan	55
4.13 Persentase Jawaban Responden Tentang Kontrol	56
4.14 Persentase Jawaban Responden Tentang Dukungan Manajerial	52
4.15 Persentase Jawaban Responden Tentang Dukungan Rekan	58
4.16 Persentase Jawaban Responden Tentang Hubungan	59
4.17 Persentase Jawaban Responden Tentang Peran	61
4.18 Persentase Jawaban Responden Tentang Perubahan	62
4.19 Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual (<i>Altruism</i>)	63
4.20 Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual (<i>Conscientiousness</i>)	65
4.21 Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja tugas.....	66
4.22 Hasil Uji Nilai Determinasi.....	68
4.23 Uji t Untuk Hipotesi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	30

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Perkembangan dunia bisnis yang semakin berkembang, membuat perusahaan dituntut untuk melakukan tindakan-tindakan yang membuat mereka dapat bertahan di era globalisasi seperti ini. Perekonomian mengalami perubahan yang cukup signifikan, terutama di Negara berkembang seperti Indonesia. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting bagi sebuah perusahaan untuk mampu bertahan di situasi yang sudah sangat maju seperti sekarang ini. Menurut Hasibuan (2008) sumber daya manusia merupakan ujung tombak suatu organisasi dan merupakan modal utama dalam menjalankan fungsi manajemen yaitu, merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan sumber daya yang terdapat dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, peran SDM sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting di dalam suatu pekerjaan atau organisasi. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan sangat bergantung kepada besarnya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia mengandung dua pengertian:

1. Sumber daya manusia adalah usaha, kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa .
2. Sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup atau masyarakat. (Sumarsono, 2003).

Perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan SDM, sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap. Peran karyawan sangat dibutuhkan dalam keberhasilan perusahaan, sehingga kinerja karyawan juga harus diperhatikan dengan harapan produktivitasnya lebih meningkat (Coomber dan Barriball, 2007).

Locus of control adalah aspek kepribadian yang dimiliki individu untuk memberikan keyakinan akan kemampuan yang dicapai saat ini maupun masa yang akan datang (Sardogan, 2006). Menurut Basim dan Sesen (2006) dalam Kutanis et al., (2011) *locus of control* adalah sesuatu hasil dari apa yang mereka lakukan seperti keberhasilan atau kegagalan, kesempatan, nasib dan sikap mereka yang telah terjadi di kehidupannya. Vijayashree et al. (2011) membagi *locus of control* menjadi dua kategori individual, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan *locus of control* internal memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri, seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha. Individu dengan *locus of control* eksternal berkeyakinan

bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir.

Individu dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengendalikan dan mengelola kehidupan mereka sendiri dengan membuat keputusan atas apa yang mereka lakukan dan mereka hasilkan. Individu dengan *locus of control* yang tinggi menerima bahwa prestasi dan kegagalan mereka tergantung pada usaha mereka sendiri, mereka memiliki kemampuan untuk menentukan nasib (hasil) mereka sendiri dan bertanggung jawab atas apa yang terjadi atau hasil yang diperoleh.

Orang yang mempunyai *locus of control* eksternal percaya bahwa unsur-unsur eksternal (faktor yang berasal dari luar) seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir menentukan kehidupan mereka, serta kegagalan dan keberhasilan mereka bukan karena usaha mereka sendiri. Seseorang yang memiliki *locus of control* internal yang lebih tinggi dibanding *locus of control* eksternalnya, memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menjalani pekerjaan dan hidup. *Locus of control* internal sangat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dan mengambil keputusan dalam pekerjaannya dan siap dengan segala kemungkinan yang akan terjadi sebagai hasil dari pekerjaan dan keputusan yang diambilnya. Levenson (1972) dalam Azwar (2004) menyatakan individu dibagi menjadi dua orientasi yaitu orientasi internal dan eksternal, individu yang berorientasi pada internal *Locus of control* sangat meyakini akan kemampuan diri mereka sendiri, sedangkan individu yang berorientasi pada *external locus of control* dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu *powerful other* dan *chance*. Individu yang berorientasi pada *powerful other* meyakini bahwa kehidupan mereka di tentukan oleh orang-orang

yang lebih berkuasa yang ada di sekitarnya, dan individu yang berorientasi *chance* meyakini bahwa kehidupannya dan kejadian yang dialami mereka sebagian besar ditentukan oleh takdir, nasib, keberuntungan dan kesempatan. Lavenson (1972) dalam Azwar (2004) mengungkapkan bahwa ada 3 indikator dari *Locus Of Control*, yaitu : *internallity*, *power ful*, dan *chace*.

Sumber daya manusia yang memiliki keyakinan akan kemampuan mereka tentu dapat mengelola dan mengontrol segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan mereka, ketika seseorang yang memiliki kemampuan serta keyakinan akan dirinya maka orang tersebut mampu mengendalikan seluruh aspek yang dapat menghambat tujuan mereka, selain dengan kemampuan dan keyakinan dalam diri mereka dengan apa yang dapat mereka capai dimasa sekarang maupun dimasa depan SDM yang baik akan mampu mengelola hambatan-hambatan yang mereka alami didalam pekerjaan. Salah satu hambatan yang sering dialami oleh SDM adalah stress kerja. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Kavanagh, 2005) dalam Amir dan Hira (2011). Stres terkait dengan pekerjaan terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan proses regulasi mental, seperti pengolahan informasi, perencanaan dan pelaksanaan (Hsieh *et al.*, 2004) dalam Amir dan Hira (2011). Pendapat tersebut didukung oleh Sigh (2003) bahwa tekanan yang berlebih pada pekerjaan dapat menyebabkan karyawan stres dalam bekerja yang mengarah pada berbagai jenis ketegangan, sehingga menghambat kinerja karyawan. Tujuh indikator yang digunakan dalam mengukur stress kerja yaitu : tuntutan, *control*, dukungan rekan, dukungan manajerial, hubungan, peran dan perubahan. Stres kerja dapat disebabkan oleh kondisi di dalam perusahaan

maupun luar perusahaan seperti konflik antar individu atau kelompok, beban kerja berlebihan, frustrasi, masalah-masalah fisik, masalah dalam hubungan perkawinan, perubahan yang terjadi di daerah tempat tinggal, masalah pribadi dan lain sebagainya. Cousins, *et al* (2004) dalam Edwards, *et al* (2014) bahwa terdapat hubungan negatif didalam emosi diri seseorang dalam kondisi-kondisi tertentu yang menyebabkan stress terjadi pada diri orang tersebut. Cousins, *et al* (2004) dalam Edwards, *et al* (2014) berpendapat bahwa terdapat 7 indikator yang menyebabkan stres, yaitu : tuntutan, kontrol, dukungan rekan, dukungan manajerial, hubungan, peran, dan perubahan.

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Karyawan berpotensi mengalami stres dilihat dari tingkat kebutuhan yang semakin banyak dan pemenuhan kebutuhan yang semakin sulit. Untuk melakukan aktivitasnya di perusahaan tidak lepas dari masalah dan berbagai kesulitan lainnya yang dapat memicu timbulnya stres pada karyawan. Karyawan yang mengalami stres dapat mengganggu kondisi kesehatan pekerja sehingga produktivitas pekerja tersebut menurun. Tingkat stres yang dialami karyawan perlu mendapat penanganan yang serius dari pihak manajemen perusahaan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi. Stres yang dialami karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan.

Rivai dan Basri (2005) menjelaskan pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Penjelasan yang tidak jauh berbeda disampaikan oleh Hakim (2006) yang mendefinisikan

kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Goodman dan Svyantek (1999) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian tujuan dari rencana pekerjaan dan mengorganisir langkah-langkah dalam mencapai tujuan tersebut dengan tenggat waktu yang diberikan. Dua indikator kinerja menurut Goodman dan Svyantek (1999) yaitu: kinerja kontekstual dan kinerja tugas. Sumber daya manusia perlu memiliki keyakinan dalam diri mereka untuk dapat mencapai sesuatu yang mereka inginkan baik dimasa sekarang maupun dimasa depan, sumber daya manusia juga perlu mengelola stress kerja mereka untuk mendapatkan kinerja dengan hasil terbaik agar tidak menghambat tujuan mereka yang telah direncanakan.

PT LBUM (Lautan Berlian Utama Motors) Mitsubishi Motors adalah dealer kendaraan bermotor merek Mitsubishi yang memiliki jaringan pelayanan, penjualan, perawatan kendaraan, suku cadang serta jasa lainnya. PT LBUM adalah perusahaan yang terintegrasi dan mengutamakan kualitas serta pelayanan service. PT LBUM memiliki banyak cabang yang tersebar diseluruh Indonesia salah satunya adalah PT LBUM Mitsubishi motors cabang Kotabumi, Lampung Utara, yang beralamat di Jalan Alamsyah Ratu Prawira Negara No.36, Tanjung Aman, Kotabumi Selatan, Klp. Tujuh, Kotabumi Sel., Kabupaten Lampung Utara.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors Kotabumi Lampung Utara, 2018.

Departemen	Jumlah Karyawan (orang)
Foreman	3
Mechanic	15
Mechanic THS	6
Mechanic Pembagian tugas Reapair	2
Service Advisor	5
Technical Leader Repair	1
THS Coordinator	1
Administration Head	1
Branch Head	2
Cashier	1
Customer Relation	1
PGA.	1
Head Work Shop	3
Part Operator General	1
Adm Unit	2
counter Sales	2
Pre Delivery Inspection	2
Sales Supervisor	4
Salesman	35
Total Karyawan	88

Sumber :PT LBUM Mitsubishi Motors 2018

Tabel 1 PT LBUM Mitsubishi Motors cabang Kotabumi Lampung Utara menunjukkan bahwa PT tersebut memiliki karyawan sejumlah 88 orang yang terbagi dalam 19 departemen yang menjalankan pekerjaan mereka dengan saling berkaitan serta bekerja sama antara satu dengan yang lainnya. Posisi pekerjaan yang sudah sesuai dengan seorang karyawan tentu membuat *locus of control* atau cara pandang karyawan terhadap pekerjaan lebih mudah untuk dikendalikan. Saritadan Agustia (2009) dalam Dali et al., (2013) mengungkapkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena, karyawan dapat menunjukkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dia lakukan sebagai hasil dari pengaruhnya terhadap lingkungan internal dan eksternal. Pimpinan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dengan

meningkatkan cara pandang karyawan terhadap pekerjaan, salah satu upaya untuk mengoptimalkan sumber daya tersebut adalah dengan meningkatkan pengawasan kepada karyawan.

Tabel 2. Penilaian Kinerja Karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors cabang Kotabumi Lampung Utara

No.	Unsur perilaku kerja yang dinilai	Rata-rata presentase nilai	Kategori
1.	Penilaian dasar		
	Penguasaan tugas	80	B
	Kemampuan menyelesaikan tugas	65	C
	Ketelitian	67	C
	Kepedulian dan semangat kerja	75	B
2.	Sikap dan perilaku		
	Kejujuran	80	B
	Pengendalian emosi	70	B
	Hubungan kerja dan kerja sama tim	65	C
	Kerapihan	75	B
	Disiplin	69	C
3.	Loyalitas		
	Dedikasi pada perusahaan	83	B
	Loyalitas pada perusahaan	75	B
	Kepatuhan menjalankan perintah	65	C
	Total rata-rata penilaian	72,41	B

Sumber :PT LBUM Mitsubishi Motors 2018

Keterangan:

A = 85-100

B = 70 - 84

C = 55 - 69

D = <55

Tabel 2 menunjukkan penilaian kerja karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors Cabang Lampung Utara, Perilaku yang masih cenderung rendah adalah kemampuan menyelesaikan tugas, ketelitian, hubungan kerja dan kerja sama tim, dan disiplin. Rata-rata penilaian perilaku karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors Cabang Lampung Utara adalah B. Tabel 2 mengidentifikasi adanya kecenderungan karyawan kurang untuk dapat mengelola *Locus Of Control* mereka yang dapat dilihat dari masih rendahnya kemampuan menyelesaikan tugas, ketelitian, hubungan kerja dan kerja sama tim, serta disiplin.

Observasi dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan PT LBUM Mitusubshi Motors Cabang Lampung Utara menunjukkan identifikasi bahwa *Locus Of Control* karyawan PT LBUM Mitusubshi Motors Cabang Lampung Utara ditemukan beberapa perilaku optimis dan percaya diri pada karyawan yang merujuk pada tingkat *Locus Of Control* yang tinggi, tetapi ditemukan juga masih banyak karyawan yang memiliki kepercayaan diri rendah dan tidak yakin pada kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti masih ragu dengan keputusan-keputusan yang diambil dalam pekerjaan dan lebih bergantung pada keputusan yang dibuat oleh orang lain.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors cabang Kotabumi Lampung Utara

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)
SMA/SMK	46
DIPLOMA	28
SARJANA	14
Total	88

Sumber :PT LBUM Mitsubishi Motors 2018

Tabel 3 menunjukkan bahwa di PT LBUM cabang Kotabumi Lampung Utara sebagian besar karyawan memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, yang berarti bahwa usia pada karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors cabang Kotabumi Lampung Utara mayoritas masih muda berkisar pada 21-25 tahun. Usia yang cukup muda tentunya memiliki emosi yang belum stabil serta belum mahir dalam mengelola beban dan tekanan yang mereka dapatkan yang akan berdampak pada stres kerja.

Wawancara dan observasi yang dilakukan pada karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors cabang Kotabumi Lampung Utara, terdapat identifikasi bahwa karyawan

cenderung merasa bahwa pekerjaan yang banyak, jam kerja yang padat dan terkadang adanya *double job* yang diberikan merupakan sebuah beban yang membuat diri mereka mengalami stres kerja.

Karyawan cenderung mendapatkan stres ditempat kerja yang membuat mereka tidak bekerja secara maksimal yang dilihat dengan tingginya tingkat absensi mereka. Wawancara juga menunjukkan bahwa jam operasional PT LBUM Mitsubishi Motors cabang Kotabumi Lampung Utara melakukan kegiatan bekerja selama 6 hari dalam seminggu dan bekerja 7 jam sehari. Jam kerja yang padat dan target pencapaian perusahaan yang tinggi tentu dapat berakibat pada stres kerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Davey,et al., (2001) dalam Mansoor et al., (2011) bahwa stres kerja disebabkan oleh aspek organisasi, jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan organisasi dan perubahan organisasi, apabila hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan tentukan menurunkan kinerja kerja karyawan yang berakibat pada turunnya produktivitas perusahaan. Karyawan yang stres dalam bekerja tentu tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga karyawan juga tidak dapat menilai keberhasilan mereka atau kegagalan mereka dalam berkarier.

Turn Over karyawan merupakan proses keluar masuknya karyawan dalam sebuah perusahaan. Tingkat *Turn Over* yang tinggi pada perusahaan dapat menyebabkan kinerja perusahaan menjadi tidak stabil. Berikut adalah tabel jumlah *Turn Over* yang terjadi di PT LBUM Mitsubishi Motors Lampung Utara :

Tabel 4. Turn Over Karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors Lampung utara

Bulan	Jumlah karyawan masuk (orang)	Jumlah karyawan keluar (orang)
Agustus	0	0
September	0	2
Oktober	1	0
November	0	1
Desember	2	0
Januari	0	2
Februari	1	0
Total jumlah	4	5

Sumber : PT LBUM Mitsubishi Motors 2018

Tabel 4 menunjukkan bahwa karyawan keluar lebih banyak dari pada karyawan yang masuk, hal ini dapat disebabkan oleh tingkat stres yang tinggi di tempat kerja sehingga membuat karyawan tidak nyaman berada di perusahaan tersebut sehingga membuat karyawan tersebut memilih keluar dari perusahaan. Tabel *turn over* juga menunjukkan bahawa adanya perputaran karayawan yang tidak seimbang membuat kinerja karyawan akan menurun karena akan ada karyawan yang bekerja kurang dari setahun sehingga mempengaruhi seluruh aspek pada perusahaan.

Tabel 5. Target Penjualan PT LBUM Mitsubishi Motors Lampung utara

Bulan	Target	Pencapaian
Januari	100 %	100 %
Februari	100 %	80 %
Maret	100 %	70 %
April	100 %	76 %
Mei	100 %	71 %
Juni	100 %	70 %
Rata-rata	100 %	77,8 %

Sumber : PT LBUM Mitsubishi Motors 2018

Tabel 5 menjelaskan bahwa pencapaian target penjualan belum mencapai target yang telah ditetapkan, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata penjualan per periode Juni 2018 yaitu 77,8 % yang berarti kurang dari target yang telah ditetapkan, hal ini

menunjukkan adanya masalah dalam kinerja perusahaan. Target yang belum tercapai berarti menunjukkan adanya masalah dalam perusahaan seperti karyawan yang kurang yakin dengan kemampuan mereka dalam mencapai target perusahaan serta stres yang dialami karyawan karena bekerja dalam perusahaan juga akan menghambat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan juga menunjukkan bahwa yaitu terdapat beberapa karyawan yang senang dengan jadwal yang telah tersusun, sehingga lebih mudah untuk dipersiapkan terkait dengan tugas dan kewajibannya, namun ada beberapa karyawan yang masih belum bisa mengatur jadwal mereka dengan baik. Wawancara juga menghasilkan bahwa sebagian besar karyawan merasa stres karena perusahaan kurang bisa mengelola stres karyawan seperti tidak adanya pergantian *shift* kerja serta adanya *double job* yang membuat karyawan merasa terbebani dengan jam kerja mereka, hal ini tentu berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Poza et al., (2000) dalam Neog dan Barua (2014) mengungkapkan bahwa pekerjaan dilakukan dengan seimbang bila input dan outputnya baik. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LBUM Mistubishi Motors cabang Kotabumi, Lampung Utara** ”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yang berdasarkan pada latar belakang diatas adalah :

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors cabang Kotabumi Lampung Utara ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors cabang Kotabumi Lampung Utara ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap Kinerja karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors cabang Kotabumi Lampung Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors cabang Kotabumi Lampung Utara.

D. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang juga meneliti mengenai *locus of control* dan Stres Kerja terhadap kinerja.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan *locus of control*, Stres Kerja, dan kinerja karyawan

III. METODELOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian.

Penelitian ini mengambil sampel karyawan PT LBUM Mitsubishi motors cabang Kotabumi yang beralamat di Jalan Alamsyah Ratu Prawira Negara No.36, Tanjung Aman, Kotabumi Selatan, Klp. Tujuh, Kotabumi Selatan, Kabupaten Lampung Utara.

B. Jenis Penelitian.

Menurut Oei (2010), salah satu jenis riset atau penelitian yang penggunaannya disesuaikan dengan informasi yang dicari dalam riset SDM adalah penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memberikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang memengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi.

C. Populasi.

Populasi adalah sekelompok orang, peristiwa, atau hal yang berhubungan dengan hal yang ingin dipelajari oleh peneliti. Populasi adalah semua kemungkinan pengukuran yang perlu diperhatikan (Sugiarto, 2003). Sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya (Sugiarto, 2003). Populasi dari

penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors cabang Kotabumi Lampung Utara yang berjumlah 88 orang.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh peneliti. Data primer juga disebut data asli atau data baru. Data primer dapat langsung diperoleh dari responden dengan cara pembagian kuesioner (angket penelitian) kepada objek penelitian yang diisi langsung oleh responden (Silaen dan Widiyono, 2013).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian pihak lain (Silaen dan Widiyono, 2013). Data yang didapat dari arsip bagian HRD (*Human Resource Departement*) PT LBUM Mitsubishi Motors cabang Kotabumi Lampung Utara. Sumber informasi lainnya dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

E. Definisi Operasional

Variabel penelitian yang digunakan adalah:

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Locus Of Control* (X1) *Locus Of Control* tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Muben dan Ghabsi 2013) Stres Kerja (X2) yaitu menurut Hellriegel dan Slocum (2004) dalam Velayutham (2012) stres adalah perasaan

cemas dan ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan ditempatkan pada individu yang diperkirakan melebihi kemampuannya untuk mengatasinya. Pandangan yang umum dari stres sering disebut distres atau stres negatif.

- b. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja yaitu menurut Goodman dan Svyantek (1999) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian tujuan dari rencana pekerjaan dan mengorganisir langkah-langkah dalam mencapai tujuan tersebut dengan tenggat waktu yang diberikan. Variabel penelitian dan definisi operasional dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Table 3.1 Definsi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Locus Of Cntrol</i> (X1)	<i>locus of control</i> adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri, yang dikelompokkan menjadi individu dengan <i>locus of control</i> eksternal dan individu dengan <i>locus of control</i> internal. Lavenson (1972) dalam Azwar (2004)	1. <i>Internal locus of control</i> . 2. <i>External locus of control</i> . Lavenson (1972) dalam Azwar (2004)	Skala likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk melihat seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada lima skala titik (SS, S, N, TS, STS).
Stres Kerja (X2)	Adanya hubungan negatif didalam emosi diri seseorang dalam kondisi-kondisi tertentu yang menyebabkan stress terjadi pada diri orang tersebut Cousins, <i>et al</i> (2004) dalam Edwards, <i>et al</i>	1. Tuntutan kerja 2. Pengawasan, 3. Dukungan rekan kerja. 4. Dukungan manajerial. 5. Hubungan. 6. Peran. 7. Perubahan. Cousins, <i>et al</i> (2004)	

	(2014)	dalam Edwards, <i>et al</i> (2014)	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah pencapaian tujuan dari rencana pekerjaan dan mengorganisir langkah-langkah dalam mencapai tujuan tersebut dengan tenggat waktu yang diberikan. (Goodman dan Svyantek, 1999)	1.kinerja kontekstual 2.kinerja tugas (Goodman dan Svyantek, 1999)	

F. Metode Pengumpulan Data

Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian, yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen penelitian dengan serangkaian daftar pertanyaan yang dibuat untuk mengumpulkan data yang umumnya bersifat kualitatif (Silaen dan Widiyono, 2013). Terdapat tiga bagian kuesioner yang disebarkan kepada responden. Bagian pertama mengadopsi dan mengembangka). *Locus of control* yang berjumlah 6 pernyataan.. Variabel stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 7 dimensi dan 14 item pertanyaan sesuai dengan kuesioner Cousin et al. (2004). Bagian ketiga mengadopsi dan mengembangkan *job performance scale* yang terdiri dari 25 item (Goodman dan Svyantek, 1999) untuk mengukur kinerja karyawan. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima alternatif (Silaen dan Widiyono, 2013) penentuan skornya adalah :

Jawaban Sangat setuju (SS) diberi skor 5

- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat tidak setuju (STS) diberi skor

2. Wawancara

Alat pengumpulan data berupa tanya jawab antara pihak pencari informasi dengan sumber informasi yang berlangsung secara lisan (Silaen dan Widiyono, 2013).

a. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*) adalah wawancara bebas dengan pertanyaan disusun seketika pada saat pewawancara berhadapan dengan informan.

b. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur (*structured interview*) adalah wawancara yang disusun secara terperinci. Pertanyaan harus sesuai dengan pertanyaan yang sudah dipersiapkan dalam pedoman.

3. Observasi

Observasi menurut Silaen dan Widiyono (2013) kegiatan yang meliputi pemusatan perhatian terhadap suatu objek penelitian dengan menggunakan seluruh indra. Dalam kegiatan ini, dilakukan pencatan yang sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak atau yang dirasakan indra mengenai gejala-gejala yang muncul pada objek penelitian.

4. Studi Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Instrumen yang dimaksud adalah yaitu jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Untuk mengukur validitas peneliti menggunakan analisis faktor. Analisis faktor adalah sebuah teknik yang digunakan untuk mencari faktor-faktor yang mampu menjelaskan hubungan atau korelasi antara berbagai indikator independen yang diobservasi (Widarjono, 2010: 235). Karena indikator yang digunakan berasal dari landasan teori yang sudah ada, maka analisis faktor ini merupakan analisis faktor konfirmatori, yaitu analisis yang bertujuan untuk menguji teori secara empiris atau melakukan konfirmasi mengenai struktur faktor yang ada (Gudono, 2011: 207).

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

rx y : nilai validitas

x : skor nilai

x y : skor nilai

y n : jumlah sampel

Uji validitas diukur melalui kriteria berikut ini :

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat dikatakan valid, jika sebaliknya maka tidak valid.
- b. Probabilitas (sig) $<$ 0,05 maka instrumen dapat dikatakan valid, jika sebaliknya maka tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17 dan menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* $>$ 0,6 yaitu:

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

R : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$: Jumlah varian butir

σ^2 : Varian total

3. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013) bahwa uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik

adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.

H. Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu deskripsi hasil penelitian dan analisis data kuantitatif.

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil survei merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil survey yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT LBUM Mitsubishi Motor cabang Kotabumi Lampung Utara dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

I. Pengujian Hipotesis

Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan mencocokkan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis berupa analisis regresi linier berganda serta dilakukan pengujian secara parsial (uji T) dan simultan menggunakan (uji F).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan PT LBUM Mitsubishi Motor cabang Kotabumi Lampung Utara dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

$$\bullet Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1: *Locus Of Control*

X2: Stres Kerja

a : Konstanta

b1: koefisien X

b2: koefisien X

e : *error*

J. Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H0: $b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan.
- H1: $b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan.
- H0: $b_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- H2: $b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05), menggunakan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\partial b}$$

Keterangan:

b : koefisien regresi variabel independen

∂b : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0.05)$, maka hipotesis didukung.
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0.05)$, maka hipotesis tidak didukung.

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Locus Of Control* dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors Cabang Kotabumi Lampung Utara, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang di ajukan :

1. *Locus Of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT LBUM Mitsubishi Motor Cabang Kotabumi Lampung Utara
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT LBUM Mitsubishi Motor Cabang Kotabumi Lampung Utara.

B. Saran

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, adalah :

1. Karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors Cabang Kotabumi Lampung Utara sebaiknya dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam diri mereka, terutama kepercayaan akan kesempatan dan keberuntungan yang mereka peroleh dari faktor luar diri mereka baik dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan keluarga sehingga mereka bisa lebih meningkatkan kinerja mereka lagi.
2. Karyawan PT LBUM Mitsubishi Motors Cabang Kotabumi Lampung Utara sebaiknya dapat menekan tingkat stres mereka yang di sebabkan oleh

berbagai macam faktor, baik itu faktor tekanan, hubungan antar karyawan, hubungan manajerial, dll. Hal ini perlu diperhatikan agar karyawan terus bisa meningkatkan kinerja mereka.

3. PT LBUM Mitsubishi Motors Cabang Kotabumi Lampung Utara sebaiknya dapat meningkatkan kualitas karyawan dengan cara menekan stres mereka agar seperti memberikan mereka refreshing dan pelatihan, serta meningkatkan kepercayaan diri karyawan mereka dengan pelatihan-pelatihan.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini tentunya terdapat keterbatasan yang dialami oleh penulis, namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Adanya keterbatasan penelitian menggunakan metode kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Responden dalam penelitian ini dibatasi dalam lingkup kecil yaitu hanya karyawan di PT LBUM Mitsubishi Motors Cabang Kotabumi Lampung Utara. Peneliti selanjutnya penulis sarankan untuk memperluas ukuran sampel pada seluruh karyawan di berbagai perusahaan yang ada di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamir, Sarwar., Hira, Aftab. 2011. "Work Stress & Family Imbalance in Service Sector of Pakistan". *International Journal of Business and Social Science*. Vol 2 No 13.
- April, K.A., Dharani, B & Peters, K. 2012. "Impact of locus of control expectancy on level of well-being". *Review of European Studies*; 04 (2).
- Arvind, Hans., Mubeen, Soofi, Asra., Ghabsi, Amal, Said, Al. 2013. "A Study on Locus of Control and Job Satisfaction in Semi-Government Organizations in Sultanate of Oman". *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*. Vol. 1, No. 2.
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E.M. 2007. "Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy". *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Basim, H. N., & Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. [An adaptation and comparison of organizational citizenship behavior scale]. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 83-102
- Bergh, Jorne, Van, Den., Belien, Jeroen., Hoskens, Brent., Brent. 2013. "An empirical study on human resource planning in Belgian production companies".
- Beehr, T. A. dan Newman, J.E. 2006. "Job Stress, Employee Health and Organization Effectiveness: A facet Analysis Model, and Literature Review". *Psychology Journal*. 31.665-669.
- Crider, Andrew B, (2003). "Psychology". Scott, Foresman & Company
- Coomber B, Barriball KL. 2007. "Impact of job satisfactions on intent to leave and turnover for hospital based nurses: a review of the research literature". *International Journal of Nursing Studies*, 44,pp. 297 -314.
- Dali nasrullah, Armanu, Setiawan margono, Solimun. 2013. "Professionalism and

Locus of Control Influence On Job Satisfaction Moderated By Spirituality At Work And Its Impact On Performance Auditor”. *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org Volume 2 Issue 10.*

- Edwards, Julian A et al. 2014. “Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive’s Management Standards work-related stress Indicator Tool. *Work & Stress*”: *An International Journal of Work, Health & Organisations*. Vol. 22, No. 2, April- June 2008, 96-107.
- Ekienabor. 2016. “Impact of Job Stress on Employee' Productivity and Commitment”, *International Journal for Research in Business, Management and Accounting*, Vol. 2.
- Fajar, Siti Al dan Heru, Tri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Non Parametrik: Teori & Aplikasi dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit BPUntersitas Diponogoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BPUntersitas Diponogoro, Semarang.
- Goodman, dan Svyantek, 1999. Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275
- Hakim. A. 2006. *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia 2*. Jawa Tengah : Universitas Islam Sultan Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara:Jakarta.
- Hiriyappa, B. 2009. “Organizational Behavior”. New Delhi: New Age International Publisher.
- Hsieh EJ, et al. (2004) A tRNA(TRP) gene mediates the suppression of cbs2-223 previously attributed to ABC1/COQ8. *Biochem Biophys Res Commun* 317(2):648-53
- J.B. Rotter. 1954. “Social Learning and Clinical Psychology”. NY: Prentice Hall.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W. de, Beek, A.J. van der. 2014. Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 56(3), Pp. 331-337
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth

Edition. Irwin McGraw-Hill.

- Kutanis, Rana, Ozen., Mesci, Muamer., Ofdur, Zeynep. 2011. "The Effects of Locus of Control on Learning Performance: A Case of an Academic Organization". *Journal of Economic and Social Studies*. Volume 1. Number 2.
- Kustini. 2005. Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan Karyawan PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur, (Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia) , *Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : RefikaAditama.
- Mansoor muhammad, Fida sabbain, Nasir saima, Ahmad zubair. 2011. "The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan". *Journal of Business Studies Quarterly* 2011, Vol. 2, No. 3, pp. 50-56.
- Neog, Bidyut, Bijoya., Barua, Mukulesh. 2014. "Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshops in Assam". *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*. Vol. 2, No. 7.
- Reffiani, 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan yang Diinteraksikan dengan Pengendalian Sikap Individu (Locus of Control) terhadap Prestasi Kerja pada Pusat Pelatihan Kelapa Sawit (PPKS) Medan. *Tesis* Universitas Sumatera Utara Medan.
- Rivai.V, Basri, A.F.M. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey
- S. Vohar. 1992. *Levenson's Locus of Control*. PSY-COM Services, New Delhi.
- Sardogan E. M., Kaygusuz, C. ve Karahan, T. F. (2006). A Human Relations Skills Training Program, University Students' Locus of Control Levels, *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 2 (2), 184-194.
- Sight, *Stress at Work*. John Wiley & Sons. 1978. Frost, Peter J., Walter R. Nord,

and Linda A. Krefting. *HRM Reality: Putting Competence in Context*. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey. 2003.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.

Vijayashree, Lakshman., Jagdischandra, Mali, Vishsalkumar. 2011. "Locus of control and Job satisfaction: PSU employee". *Serbian Journal of Management* vol. 6, No. 2.

Werner, S., Jackson, S. E. & Schuler, R. S. (2012). *Human Resource Management: South-Western Cengage Learning*.